

# Revisiter les modes d'évaluation

**INC retraite 24 novembre 2021**

# Une revisite de l'évaluation impulsée par le LabRH de l'Ucanss

La Cnav candidate au premier appel à projet du LabRH de l'Ucanss : revisiter les modes d'évaluation

**Une ambition** : dynamiser le dispositif actuel d'évaluation et en faire un vrai outil managérial au service de la performance collective et individuelle

- Adapté aux nouvelles organisations, modalités et temporalités de travail
- Répondant aux attentes des managers et des collaborateurs en matière :
  - De feedbacks réguliers
  - D'allègement de process et de formalisme
  - De responsabilisation des collaborateurs
  - D'évaluation des compétences

# Une revisite de l'évaluation impulsée par le LabRH de l'Ucanss

Participation à un hackathon sur 2 jours avec une équipe Cnav constituée de managers, collaborateurs et experts RH

## Les principes retenus :

Mise en place d'entretiens réguliers (feedback) pour le suivi de la réalisation des objectifs

Préparation de ces entretiens par le collaborateur et le manager au moyen d'un questionnaire

Faciliter le suivi des objectifs au fil de l'eau

Expérimentation de ces nouvelles modalités d'évaluation à l'appui d'un outil

- une interface unique permettant de centraliser, suivre et partager en temps réel l'ensemble des objectifs et priorités des équipes
- une vision claire pour les collaborateurs sur la participation de leur travail à la mission globale de l'entreprise ou de l'équipe
- une préparation croisée des entretiens par le collaborateur et le manager

# Transformer l'essai...

La thématique de l'évaluation proposée dans le cadre d'un programme d'intrapreneuriat:

une startup dédiée à la revisite de l'EAEA



6 intrapreneurs mobilisés  
pendant 7 mois

1800 salariés interrogés sur les  
pratiques et leurs attentes en  
matière d'évaluation

-> Des propositions d'évolution  
de la démarche d'évaluation à  
l'appui d'un nouvel outil

**Favoriser les échanges tout au long de l'année** : échanges réguliers sur le suivi des objectifs avec une préparation facilitée pour le manager et le collaborateur. Un rendez-vous dédié pour l'évaluation des compétences.



**Rendre le collaborateur acteur de son évaluation** : le collaborateur auto-évalue l'atteinte de ses objectifs et de ses compétences, propose des objectifs et suit régulièrement sa progression.



**Intégrer l'évaluation de soft skills et compétences métier** en complément des critères institutionnels

**Un accompagnement des managers et collaborateurs** à cette nouvelle démarche d'évaluation : fiches pratiques, webinaires, podcasts, cafés managers....



**Un outil au service de l'évaluation** : outil 100% digital, intuitif, facilitant la formalisation et la visualisation de la progression

### **Réalisation d'un POC auprès de 3 Carsat (Normandie, Languedoc-Roussillon, Pays de la Loire)**

Pour tester la nouvelle démarche sur 2022 à l'appui de l'outil ZEST, solution du marché préconisé par la startup dans le cadre de ses travaux de benchmark.

#### **Le planning :**

Novembre-décembre 2021 : concevoir les parcours managers et collaborateurs dans l'outil

Décembre-février : concevoir les moyens d'accompagnement (contenus de communication, événements à planifier, supports d'accompagnement...) , paramétrage de l'outil

Février-mars 2022 : préparer le déploiement : informer, sensibiliser à la nouvelle démarche, communiquer + former à l'outil Zest

Avril 2022 : déploiement de l'outil et lancement des nouvelles modalités d'évaluation en continu